



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΑΑΔΕ

Ανεξάρτητη Αρχή
Δημοσίων Εσόδων

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Γ' - ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ
ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/νση : Καρ.Σερβίας 8
Ταχ. Κώδ. : 10562 Αθήνα
Τηλέφωνο : 2103375877
E-Mail : media_vouli@aade.gr
Url : www.aade.gr

**Αθήνα , 26/04/2024 - 15:04
Αριθ. Πρωτ.: ΔΕΠΙΚ 1050107
ΕΞ 2024**

ΠΡΟΣ :
**Υπουργείο Εθνικής
Οικονομίας και Οικονομικών
Υπηρεσία Συντονισμού
Γραφείο Νομικών και
Κοινοβουλευτικών Θεμάτων
(Χαρ. Τρικούπη 6-10)**

ΚΟΙΝ:
**1. Γραφείο Διοικητή ΑΑΔΕ
2. Γενική Διεύθυνση
Ανθρώπινου Δυναμικού
και Οργάνωσης (ΓΔΑΔΟ)**

Θέμα: Απάντηση στη με αρ. πρωτ. 4295/12.04.2024 ερώτηση κοινοβουλευτικού ελέγχου με θέμα: «Αδιαφάνεια και ευνοιοκρατία στην επιλογή Προϊσταμένων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ)»

Σχετ: Το με αρ. πρωτ. 54532 ΕΞ 2024/ΥΠΟΙΚ 15.04.2024 έγγραφο του Γραφείου Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων

Σε απάντηση στη με αρ. πρωτ. 4295/12.04.2024 ερώτηση κοινοβουλευτικού ελέγχου, η οποία διαβιβάστηκε στην ΑΑΔΕ με το ανωτέρω σχετικό έγγραφο, σας γνωρίζουμε, ως προς τα τιθέμενα σε αυτή ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης, τα ακόλουθα:

I. Ως προς τη διαδικασία προκήρυξης και πλήρωσης των θέσεων ευθύνης:

Οι θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με τα σχετικώς οριζόμενα, προκηρύσσονται σε περιπτώσεις όπως, η σύσταση νέας θέσης ευθύνης ή κένωση αυτής, η λήξη θητείας, η μη ανανέωση θητείας, η παραίτηση ή αυτοδίκαιη αποχώρηση, η μετάθεση, μετακίνηση, προαγωγή ή απαλλαγή Προϊσταμένου από τα καθήκοντά του, καθώς και σε περιπτώσεις πρόωρης λήξης της θητείας ή υποχρεωτικής παύσης για τους λόγους που αναφέρονται στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016.

Η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής Προϊσταμένων των Υπηρεσιών της ΑΑΔΕ περιγράφεται αναλυτικά στην κατά νομοθετική εξουσιοδότηση εκδοθείσα υπ' αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) Απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ, και συγκεκριμένα στα άρθρα 1 και 2 αυτής.

Η επιλογή των Προϊσταμένων διενεργείται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσεων ευθύνης, η οποία εκδίδεται από τον Διοικητή της ΑΑΔΕ, μέσω της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΔΑΔ) και αναρτάται στην ιστοσελίδα του «ΔΙΑΥΓΕΙΑ» και της ΑΑΔΕ (www.aade.gr).

Για την επιλογή Προϊσταμένων, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94), λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων και συγκεκριμένα:

Η μοριοδότηση:

Α) Βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης.

Β) Βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης.

Γ) Βάσει αξιολόγησης.

Δ) Βάσει δομημένης συνέντευξης.

Την επεξεργασία των προσόντων του υποψηφίου και την αντίστοιχη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής (Α), (Β) και (Γ), πλην της ομάδας (Δ) - δομημένη συνέντευξη, διενεργεί καταρχάς η αρμόδια Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΔΑΔ) της ΑΑΔΕ και αποτυπώνεται στο Φύλλο Αξιολόγησης του υποψηφίου, το οποίο κοινοποιείται σε αυτόν για την τυχόν υποβολή ενστάσεων επί της μοριοδότησής του.

Ακολουθεί το στάδιο της δομημένης συνέντευξης των υποψηφίων, το οποίο διενεργείται από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Επιλογής. Στο στάδιο αυτό προκρίνονται οι δεκαπέντε (15) πρώτοι συγκεντρώσαντες την υψηλότερη συνολική βαθμολογία των αναφερόμενων (Α), (Β) και (Γ) ομάδων κριτηρίων επιλογής Προϊσταμένων.

Η διαδικασία της δομημένης συνέντευξης περιλαμβάνει:

- (Δ1) συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη θέση και
- (Δ2) ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος.

Το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο, πριν τη διεξαγωγή της συνέντευξης, αποφασίζει για το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου θα διεξαχθεί, για το είδος και τον αριθμό των ερωτήσεων ανά θεματική ενότητα, τη χρονική της διάρκεια, την καταγραφή των ερωτήσεων καθώς και τα θέματα των υποθετικών σεναρίων.

Οι υποψήφιοι για την πλήρωση θέσεων ευθύνης Προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Τμήματος, Αυτοτελούς Τμήματος και Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων καλούνται να αναπτύξουν το υποθετικό σενάριο προφορικά. Οι δε υποψήφιοι για την πλήρωση θέσεων Προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Υποδιεύθυνσης υποβάλλονται κατ' εξαίρεση σε γραπτή εξέταση. Στην εν λόγω περίπτωση, για τη μοριοδότηση της ανάπτυξης του υποθετικού σεναρίου συνεκτιμώνται το περιεχόμενο της γραπτής ανάπτυξης και η συνακόλουθη παρουσίασή του κατά το χρόνο της συνέντευξης. Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου.

Μετά το πέρας της διαδικασίας, το αρμόδιο Συμβούλιο καταρτίζει πίνακα κατάταξης υποψηφίων για κάθε προκηρυσσόμενη θέση αρμοδιότητάς του, κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, τον οποίο υπογράφει ο Πρόεδρος και τα μέλη του. Ο πίνακας κατάταξης υποβάλλεται στη συνέχεια στον Διοικητή της Αρχής, ο οποίος και αποφασίζει οριστικά, αιτιολογώντας ειδικά την απόφασή του στην περίπτωση που διαφοροποιείται από τη γνώμη του Συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα.

II. Ως προς την εξουσιοδοτική διάταξη του νόμου ν. 4389/2016, τα γνωμοδοτικά συμβούλια και τη δυνατότητα ειδικής αιτιολογίας στη διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων (ερώτημα 1):

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94, ιδρυτικός νόμος ΑΑΔΕ) «1. Οι προϊστάμενοι οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης και Τμήματος της Αρχής, καθώς και οι υπεύθυνοι των Αυτοτελών Γραφείων αυτής, επιλέγονται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 84 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει, κατά το μέρος που δεν ρυθμίζεται διαφορετικά στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, με τα τυπικά προσόντα που προβλέπονται στον Οργανισμό της Αρχής, όπως εκάστοτε ισχύει, καθώς και με τα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων του άρθρου 85 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει, κατά το μέρος που δεν

ρυθμίζεται διαφορετικά στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου, και κατά παρέκκλιση της διαδικασίας που προβλέπεται στον Υπαλληλικό Κώδικα.

Με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζεται η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων και (υπευθύνων) Αυτοτελών Γραφείων, τα αρμόδια συμβούλια αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων, τα κριτήρια αξιολόγησής τους, τα ειδικότερα θέματα που διέπουν τη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια».

Κατ' εξουσιοδότηση της ανωτέρω νομοθετικής διάταξης του εδ. β' της παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 εκδόθηκε η με αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) Απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ για τον καθορισμό της διαδικασίας, των οργάνων και των κριτηρίων αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για την επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης και Τμήματος των Υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, καθώς και των Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων αυτής.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 1 αυτής: «Η επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (εφεξής: Α.Α.Δ.Ε.), καθώς και των Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων αυτής, βασίζεται στην αντικειμενική εκτίμηση της καταλληλότητας του κάθε υποψηφίου, με βάση το αντίστοιχο εγκεκριμένο περίγραμμα θέσης εργασίας. Η επιλογή διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., κατόπιν απλής γνώμης των αρμοδίων Γνωμοδοτικών Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 3, ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσεων ευθύνης που εκδίδεται από τον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., μέσω της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (εφεξής: Δ.Δ.Α.Δ.).».

Στη δε περ. δ της παρ. 5 του άρθρου 2 αυτής, ορίζεται ότι στην περίπτωση που το αποφασιστικό όργανο, ήτοι ο Διοικητής της Αρχής, διαφοροποιείται από τη γνώμη του Συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα, αιτιολογεί ειδικά την απόφασή του λαμβάνοντας υπόψη κάθε στοιχείο του προσωπικού μητρώου του υποψηφίου συνδεδόμενο με την άρτια επαγγελματική κατάρτιση, τις επιστημονικές γνώσεις, τη δραστηριότητα στην υπηρεσία, την ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, την ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, την ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη των στόχων και γενικότερα όλα εκείνα τα στοιχεία που συντελούν στην ύπαρξη βεβαιότητας για την καταλληλότητα του τελικώς επιλεγέντος υποψηφίου.

Η δυνατότητα απόκλισης του αποφασίζοντος οργάνου (εν προκειμένω του Διοικητή) από τη διατυπωθείσα γνώμη του γνωμοδοτικού οργάνου (εν προκειμένω των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων), προβλέπεται στις γενικές διοικητικές αρχές που διέπουν τη γνωμοδοτική διαδικασία, όπως αποτυπώνονται

στην παρ. 2 του άρθρου 20 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999 - Α' 45), όπου ορίζεται ότι: «2. Το όργανο που έχει την αποφασιστική αρμοδιότητα δεν μπορεί να εκδώσει πράξη με περιεχόμενο διαφορετικό από αυτό της σύμφωνης γνώμης ή της πρότασης. Η μη αποδοχή της θετικής σύμφωνης γνώμης ή της πρότασης, καθώς και η απόκλιση από την απλή γνώμη, πρέπει να αιτιολογούνται ειδικώς.».

III. Ως προς το Συμβούλιο Διοίκησης της ΑΑΔΕ (ερώτημα 2):

Η ΑΑΔΕ και τα όργανά της κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους ενεργούν κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων και ακολουθούν τις προβλεπόμενες νόμιμες διαδικασίες.

Ζητήματα δε που σχετίζονται με τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης ρυθμίζονται με τις διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 4389/2016, το οποίο παρέχει τη σύμφωνη γνώμη του μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπονται στις εν λόγω διατάξεις.

IV. Ως προς τις περιπτώσεις αποκλεισμού από την τελική διαδικασία επιλογής υποψηφίων με υψηλά προσόντα (ερωτήματα 3 και 6):

Με την παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022 (Α' 63) και το άρθρο 53 του ν. 4954/2022 (Α' 136) τροποποιήθηκε η παρ. 3 του άρθρου 85 του ν. 3528/2007 (Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, Α' 26) και προστέθηκε σε αυτή νέο εδάφιο για την περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη δομημένη συνέντευξη μικρότερη του 500.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τη νέα αυτή διάταξη: «Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από τον μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου. Σε περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη συνέντευξη μικρότερη του πεντακόσια (500) κατά τα ως άνω οριζόμενα, αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία ανεξαρτήτως από τον συνολικό αριθμό μορίων που συγκεντρώνει σύμφωνα με την παρ. 4 και δεν συμπεριλαμβάνεται στον οικείο πίνακα φθίνουσας σειράς κατάταξης που καταρτίζεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 86.».

Η ως άνω διάταξη αποτελεί διάταξη του Υπαλληλικού Κώδικα, και σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ν. 4915/2022, με αυτή προβλέπεται ελάχιστη επίδοση για τη συνέχεια της διαδικασίας συνέντευξης και αποκλεισμός του υποψηφίου από την περαιτέρω διαδικασία επιλογής, στην περίπτωση που λάβει στη συνέντευξη τελική μοριοδότηση μικρότερη του 500, προκειμένου να διασφαλίζεται η καταλληλότητα του υπαλλήλου που είναι υποψήφιος για την κατάληψη θέσης ευθύνης. Εφαρμόζεται δε στο σύνολο του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ και δεν καταλαμβάνει μόνο την ΑΑΔΕ.

Η δομημένη συνέντευξη συνιστά ένα σημαντικό και απαραίτητο εργαλείο για την πλήρωση των θέσεων ευθύνης και αποτελεί ένα αντικειμενικό κριτήριο, με το οποίο μπορούν να διαπιστωθούν τόσο οι πραγματικές γνώσεις του υπαλλήλου όσο και οι επικοινωνιακές του δεξιότητες, οι ηγετικές του ικανότητες κλπ., και για τον λόγο αυτό απαιτείται ο υποψήφιος να συγκεντρώνει τουλάχιστον τη βάση κατά την τελική μοριοδότηση.

Οι εν λόγω διατάξεις ουσιαστικά αποτυπώνουν τις σύγχρονες εργασιακές απαιτήσεις και το σύγχρονο μοντέλο διοίκησης, το οποίο δίνει έμφαση στις δεξιότητες των υπαλλήλων και στοχεύει στην επιλογή σε θέση ευθύνης του καταλληλότερου προσώπου με βάση τις πραγματικές του ικανότητες και δεξιότητες.

Το σύνθετο εργασιακό περιβάλλον και η απαίτηση για αποδοτική και αποτελεσματική εργασία, προσανατολισμένη στην επίτευξη των στόχων και στην παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, καθιστούν απαραίτητη την ύπαρξη στα πρόσωπα που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης ουσιαστικών ικανοτήτων και ιδιαίτερων δεξιοτήτων, όπως το ομαδικό πνεύμα, η αποτελεσματική επικοινωνία, η προσαρμοστικότητα, η στρατηγική σκέψη, η ικανότητα διαχείρισης ομάδας, η γνώση τεχνικών αποτελεσματικής λειτουργίας των υπηρεσιών, η καινοτομία, η κριτική σκέψη, η υπευθυνότητα, η αποτελεσματική διοίκηση.

Σε συνέχεια των ανωτέρω σημειώνεται ότι στην ΑΑΔΕ, στο σύνολο των 1.172 υποψηφίων, που προσήλθαν στο στάδιο της δομημένης συνέντευξης, στο πλαίσιο προσκλήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος της Αρχής, που εκδόθηκαν μετά την εφαρμογή της ως άνω διάταξης, ήτοι από 25/3/2022 έως και σήμερα, το ποσοστό των υποψηφίων υπαλλήλων που δεν συγκέντρωσαν τη βάση κατά την τελική μοριοδότηση και αποκλείστηκαν από την περαιτέρω διαδικασία ανέρχεται σε 12,9%. Στο ίδιο δε συνολικό πλήθος υποψηφίων και για το ίδιο χρονικό διάστημα το ποσοστό των υπαλλήλων που δεν συγκέντρωσαν τη βάση και ήταν και εξαιρετικά προσοντούχοι (απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ ή/και κάτοχοι ενός διδακτορικού τίτλου, καθώς και κάτοχοι πλέον του ενός μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών) υπολογίζεται σε 4,3%.

V. Ως προς το πλήθος των θέσεων ευθύνης που πληρώθηκαν με ειδική αιτιολογία (ερωτήματα 4 και 5):

Η επιλογή και τοποθέτηση Προϊσταμένων οργανικών μονάδων στην ΑΑΔΕ διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν απλής γνώμης των αρμοδίων Γνωμοδοτικών Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων, όπως αυτή αποτυπώνεται στον τελικό πίνακα κατάταξης των υποψηφίων που καταρτίζεται μετά το πέρας της διαδικασίας της δομημένης συνέντευξης των υποψηφίων.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. δ της παρ. 5 του άρθρου 2 της υπ' αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) Απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ: «Μετά το πέρας της διαδικασίας, το αρμόδιο Συμβούλιο καταρτίζει πίνακα κατάταξης υποψηφίων για κάθε προκηρυσσόμενη θέση αρμοδιότητάς του κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, τον οποίο υπογράφει ο Πρόεδρος και τα μέλη αυτού και εν συνεχεία υποβάλλεται στον Διοικητή της Αρχής, ο οποίος και αποφασίζει οριστικά, αιτιολογώντας ειδικά την απόφασή του στην περίπτωση όπου διαφοροποιείται από τη γνώμη του συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα.».

Κατά τα ανωτέρω, στην περίπτωση που το αποφασιστικό όργανο, ήτοι ο Διοικητής της ΑΑΔΕ, διαφοροποιείται από τη γνώμη του Συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα, αιτιολογεί ειδικά την απόφασή του λαμβάνοντας υπόψη κάθε στοιχείο του προσωπικού μητρώου του υποψηφίου συνδεδόμενο με την άρτια επαγγελματική κατάρτιση, τις επιστημονικές γνώσεις, τη δραστηριότητα στην υπηρεσία, την ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, την ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, την ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη των στόχων και γενικότερα όλα εκείνα τα στοιχεία που συντελούν στην ύπαρξη βεβαιότητας περί της καταλληλότητας του τελικώς επιλεγέντος υποψηφίου.

Εν προκειμένω, από την 01/01/2017 έως τις 24/03/2022 (ημερομηνία θέσης σε ισχύ του άρθρου 4 του ν.4915/2022, δυνάμει του οποίου υποψήφιος αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία αν δεν συγκεντρώσει την απαιτούμενη μοριοδότηση στο στάδιο της συνέντευξης), από τις 524 θέσεις Προϊσταμένων που έχουν πληρωθεί με τις διαδικασίες επιλογής και τοποθέτησης, με ειδική αιτιολογία έχουν πληρωθεί οι 49 θέσεις, ήτοι ποσοστό 9,3%.

Από δε τις 25/03/2022 έως σήμερα, από τις 476 θέσεις Προϊσταμένων που έχουν πληρωθεί με τις διαδικασίες επιλογής και τοποθέτησης, με ειδική αιτιολογία έχουν πληρωθεί 9 θέσεις, ήτοι ποσοστό 1,8 %.

VI. Ως προς το πλήθος των υποψηφίων που προκρίνονται στο τελικό στάδιο της διαδικασίας επιλογής και τη δημοσίευση των μορίων των υποψηφίων (ερωτήματα 7 και 9):

Η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων για τις θέσεις των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ διέπεται από τις συνδυαστικά εφαρμοζόμενες διατάξεις των άρθρων 26 και 27 του ν. 4389/2016 (Α' 94), των άρθρων 84 και 85 του Υπαλληλικού Κώδικα και των οικείων οργανικών διατάξεων, διαφοροποιούμενη από τη διαδικασία του άρθρου 86 του Υπαλληλικού Κώδικα,

ενώ ειδικότερα θέματα για τη διαδικασία αξιολόγησης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια περιγράφονται αναλυτικά στην προαναφερθείσα υπ' αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) Απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ.

Κατά τα ανωτέρω, υφίσταται νόμιμη διαφοροποίηση σε σχέση με τον Υπαλληλικό Κώδικα, ως προς τον αριθμό των προκρινόμενων στη δομημένη συνέντευξη υποψηφίων, καθώς προκρίνονται οι δεκαπέντε (15) πρώτοι συγκεντρώσαντες την υψηλότερη συνολική βαθμολογία όσον αφορά στα τυπικά τους προσόντα, και ως προς τους όρους δημοσίευσης των στοιχείων της διαδικασίας.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις περ. α' και δ', παρ. 5 του άρθρου 2 της υπ' αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) Απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ:

«α) ...Με απόφαση του Συμβουλίου οριστικοποιείται ο συνταχθείς από τη Δ.Δ.Α.Δ. πίνακας προκρινόμενων που περιλαμβάνει τους δεκαπέντε (15) πρώτους συγκεντρώσαντες την υψηλότερη συνολική βαθμολογία των αναφερόμενων (Α), (Β) και (Γ) ομάδων κριτηρίων επιλογής Προϊσταμένων, οι οποίοι προκρίνονται στη διαδικασία της δομημένης συνέντευξης ...

δ) Μετά το πέρας της διαδικασίας, το αρμόδιο Συμβούλιο καταρτίζει πίνακα κατάταξης υποψηφίων για κάθε προκηρυσσόμενη θέση αρμοδιότητάς του κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, τον οποίο υπογράφει ο Πρόεδρος και τα μέλη αυτού και εν συνεχεία υποβάλλεται στον Διοικητή της Αρχής, ο οποίος και αποφασίζει οριστικά, αιτιολογώντας ειδικά την απόφασή του στην περίπτωση όπου διαφοροποιείται από τη γνώμη του συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα. Στην περίπτωση αυτή, πριν την έκδοση της απόφασης επιλογής και τοποθέτησης, ο Διοικητής δύναται επιπροσθέτως να ζητήσει τη γραπτή γνώμη του Προϊσταμένου της αρμόδιας Επιχειρησιακής Γενικής Διεύθυνσης ή την από κοινού γραπτή γνώμη του Προϊσταμένου της αρμόδιας Επιχειρησιακής Γενικής Διεύθυνσης και του Προϊσταμένου της αρμόδιας κάθε φορά Φορολογικής ή Τελωνειακής Περιφέρειας ή του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης (Γ.Δ.Α.Δ.Ο.) επί της καταλληλότητας του υποψηφίου που προκρίνεται προς επιλογή. Η εκδοθείσα από τον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. απόφαση επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων αναρτάται υποχρεωτικά στους ιστότοπους της Α.Α.Δ.Ε. και της ΔΙΑΥΓΕΙΑ. Οι γνώμες και οι αποφάσεις των αρμόδιων Γνωμοδοτικών Συμβουλίων, οι οποίες διατυπώνονται σε πρακτικά και υπογράφονται από τον Πρόεδρο, χορηγούνται στους αποδεικνύοντες άμεσο έννομο συμφέρον κατόπιν σχετικής αίτησής τους. Έως την καθαρογραφή των πρακτικών μπορεί να χορηγείται στους ενδιαφερόμενους βεβαίωση των οριστικών πινάκων κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά.».

Σχετικά δε με τα στοιχεία των υποψηφίων, από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) έχει κριθεί (Απόφαση 75/2011) ότι, η ανακοίνωση των στοιχείων του προσωπικού μητρώου των συνυποψηφίων που επιλέχθηκαν για τη θέση του Προϊσταμένου, που περιέχονται στα πρακτικά υπηρεσιακού συμβουλίου για την επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων, σε άλλο υποψήφιο είναι νόμιμη χωρίς τη συγκατάθεσή τους με τις εξής σωρευτικές προϋποθέσεις:

α) Τα δεδομένα ζητούνται με τη νόμιμη διαδικασία, ήτοι έγγραφη αίτηση και τεκμηρίωση υπέρτερου έννομου συμφέροντος, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα του αιτούντος να ασκήσει τα εκ του νόμου δικαιώματά του προσβολής των σχετικών αποφάσεων (πχ. υποβολή ένστασης, άσκηση αίτησης ακύρωσης κλπ.). Η ύπαρξη υπέρτερου έννομου συμφέροντος προϋποθέτει επίσης, ότι ο αιτών υποβάλλει το αίτημά του εμπρόθεσμα, γεγονός που οφείλει να ελέγχει κάθε υπηρεσία πριν την ανακοίνωση των δεδομένων.

β) Η ανακοίνωση στοιχείων των συνυποψηφίων περιορίζεται στη χορήγηση των στοιχείων εκείνων μόνο που αποτέλεσαν τη βάση της αξιολόγησης των υποψηφίων για την κατάληψη των προς πλήρωση θέσεων.

γ) Τα στοιχεία που ανακοινώνονται δεν περιλαμβάνουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα (πλέον «δεδομένα ειδικών κατηγοριών»). Αν όμως και τέτοια στοιχεία αποτέλεσαν τη βάση αξιολόγησης των υποψηφίων και υπήρξε σύγκριση των υποψηφίων και επί των στοιχείων αυτών, μπορεί να χορηγηθεί η άδεια στον υπεύθυνο επεξεργασίας να επιτρέψει την πρόσβαση στα στοιχεία αυτά σε κάθε υποψήφιο που δεν επιλέχθηκε, προκειμένου να ασκήσει τα δικαιώματά του προσβολής της επιλογής άλλου συνυποψηφίου.

δ) Πριν την ανακοίνωση των στοιχείων των συνυποψηφίων στον αιτούντα πρέπει να ενημερώσει ο υπεύθυνος επεξεργασίας τα υποκείμενα των δεδομένων με κάθε πρόσφορο τρόπο.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ΓΚΠΔ, για να είναι νόμιμη η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πρέπει να διέπεται από συγκεκριμένες αρχές μεταξύ των οποίων και η αρχή της «ελαχιστοποίησης των δεδομένων» (αρχή αναλογικότητας). Σύμφωνα με την αρχή αυτή, τα δεδομένα που θα χορηγηθούν στον αιτούντα προκειμένου να ασκήσει το εκ του νόμου δικαίωμά του για προσβολή των σχετικών αποφάσεων (πχ. υποβολή ένστασης, άσκηση αίτησης ακύρωσης), θα πρέπει να είναι πρόσφορα, συναφή και αναγκαία για τους σκοπούς για τους οποίους χορηγούνται, πρέπει δηλαδή να είναι απαραίτητα – χρήσιμα για την υποστήριξη της ενστάσεως/αίτησης ακυρώσεως και να αποτελούν πρόσφορο μέσο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται πέραν

του επιδιωκόμενου σκοπού ή η οποία δεν είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξή του δεν είναι νόμιμη (σχετ. η Γνμδ ΝΣΚ 393/2014).

Η Διοίκηση, κατά τα ανωτέρω, χορηγεί στοιχεία που αφορούν στη διαδικασία επιλογής (αποσπάσματα πρακτικών, αποσπάσματα των πινάκων κατάταξης υποψηφίων κλπ.) στους αποδεικνύοντες άμεσο έννομο συμφέρον και στοιχεία των συνυποψηφίων υπαλλήλων που μετείχαν στην ίδια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, μετά από σχετική αίτησή τους.

VII. Ως προς τη μη βιντεοσκόπηση/μαγνητοφώνηση της διαδικασίας της δομημένης συνέντευξης (ερώτημα 8):

Στην περ. α' παρ. 3 του άρθρου 3 της υπ' αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) Απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ ορίζεται ότι: *«Για τις συνεδριάσεις των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τον Πρόεδρο, τα μέλη και τον γραμματέα του Συμβουλίου το συντομότερο δυνατόν και πάντως όχι πέραν του εξαμήνου.»*.

Στις δε σχετικές διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (άρθρο 15 παρ. 4) δεν προβλέπεται ρητά ο τρόπος κατάρτισης, η μέθοδος και η διαδικασία καταγραφής των πρακτικών των συνεδριάσεων, ενώ δεν υφίσταται και διάταξη που να επιβάλλει τη βιντεοσκόπηση ή μαγνητοφώνηση ως μέσο καταγραφής των συνεντεύξεων.

Επισημαίνεται δε σχετικά ότι η βιντεοσκόπηση ή μαγνητοφώνηση της διαδικασίας της δομημένης συνέντευξης δεν προβλέπεται ούτε στις διατάξεις του άρθρου 86 («Διαδικασία Επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων») του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007).

Κατά δε τη διοικητική πρακτική, οι Γραμματείς, στη διάρκεια των συνεδριάσεων των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων, τηρούν χειρόγραφες σημειώσεις, οι οποίες στη συνέχεια καθαρογράφονται, το συντομότερο δυνατό και πάντως όχι πέραν του εξαμήνου, και βάσει αυτών συντάσσονται τα πρακτικά των συνεδριάσεων των Συμβουλίων.

Σημειώνεται επίσης ότι σε αντίθεση με τη μοριοδότηση των τυπικών και επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων, η μοριοδότηση της συνέντευξης, δεν βασίζεται σε μαθηματικό υπολογισμό αλλά επαφίεται στην κρίση και αξιολόγηση των μελών του αρμοδίου Γνωμοδοτικού Συμβουλίου, που αποφαινόμενοι για την εν γένει παρουσία του κάθε υποψηφίου κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Ως εκ τούτου, ως ουσιώδης τύπος της όλης διαδικασίας επιβάλλεται η σύνταξη πρακτικού για την ενώπιον του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου διεξαγόμενη προφορική συνέντευξη.

Στο εν λόγω πρακτικό πρέπει να αναφέρεται, έστω συνοπτικά, το περιεχόμενο της συνέντευξης με μνεία των ερωτήσεων που υπέβαλαν τα μέλη του Συμβουλίου και των απαντήσεων που δόθηκαν από τους υποψήφιους. Τα δε μέλη του Συμβουλίου πρέπει να εκφέρουν εξατομικευμένη κρίση για κάθε υποψήφιο ως προς την αξιολόγηση της παρουσίας του και, ειδικότερα, για την προσωπικότητά του και την εν γένει ικανότητά του να ασκεί καθήκοντα Προϊσταμένου.

Με τη σύνταξη του πρακτικού συνέντευξης των υποψηφίων αφενός διασφαλίζονται οι προϋποθέσεις για αμερόληπτη και αξιοκρατική κρίση, και αφετέρου καθίσταται γνωστή στους υποψηφίους και ελέγξιμη από τον φυσικό δικαστή (κατά το άρθρο 20 παρ.1 του Συντάγματος), η αξιολόγηση των υποψηφίων από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης (ΣΤΕ 148/2011 Γ' Τμ. 7μ), σκοπός ο οποίος εξυπηρετείται ήδη με τον υπάρχοντα τρόπο τήρησης πρακτικών.

VIII. Οι επιλογές των Προϊσταμένων των οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ πραγματοποιούνται σύμφωνα με την ως άνω αναφερόμενη νόμιμη διοικητική διαδικασία, κατ' εφαρμογή των αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας και της διαφάνειας, με στόχο την πλήρωση των θέσεων ευθύνης από κατάλληλα στελέχη, τα οποία και διαθέτουν τα απαραίτητα ουσιαστικά προσόντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες, για να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους και στις αυξημένες απαιτήσεις των θέσεων αυτών, ιδίως όταν πρόκειται για φορείς που δραστηριοποιούνται σε τομείς αιχμής για τη δημόσια διοίκηση, όπως η ΑΑΔΕ, συμβάλλοντας στον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των υπηρεσιών και στην αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία τους.

IX. Λοιπά ζητήματα που σχετίζονται με την τροποποίηση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου δεν εμπίπτουν στις αρμοδιότητες των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ και εξετάζονται αρμοδίως.

ΜΕ ΕΝΤΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΗ
Η Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Επικοινωνίας
Γεωργία Τσέτσου